

**MÁTÉ DOMICIÁN\***

**„Tudás-alapú” munkapiaci sajátosságok az  
Észak-Magyarországi régióban  
“Knowledge-based” labour specifics in  
Northern Hungary**

According to the Lisbon Strategy (LiS) it is highly recommended to devote more attention to the less developed regions of the EU, such as Northern Hungary. LiS is designed to make the EU an innovative, knowledge-based society, capable of sustainable economic growth, with more competitive enterprises and more qualified employees.

This paper discusses the key issues and problems of the labour market in Northern Hungary (as presented in the first part of this paper), such as the low economic activity, the growing rate of unemployment and the various differences between labour demand and supply. Important contributors to the region's relatively high unemployment rate are the oversupply of graduate students (impossible to absorb by the region at its current level of development), the presumed mismatch between student competences and labour market needs, and their low willingness in migration.

In developed countries, where worker skill demand is changing rapidly, one of the most entrusted labour market strategies is to promote “lifelong learning” (the phrase quickly became a cliché in Hungary too). The reform-process in the structure of education is inevitable consequence to avoid confusion in employment. No doubt that during the 1990s, the structure of labour demand changed remarkably. Although employers continually give signs of their preferences and requirements concerning the entry level skills and competences of (young) workers, the recognition of them by educational institutions and decision makers is still at a beginner level in Hungary.

A well-established education and labour market policy requires regular labour-market surveys, long-term labour demand prognoses and international benchmarking. In the second part, some “knowledge-based” IC-models (which can be used by Hungarian corporations) are presented. Finally, the author outlines his further research plans.

---

\* *Máté Domicián* főiskolai tanársegéd, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet.

## 1. Bevezetés

Az Európai Unió által támogatott, és a területrendezés gyakorlatának megfelelő NUTS-rendszer szintjeit (II és III.) a régiók, és a régiók fejlettségét alapvetően meghatározó megyék (az **Észak Magyarországi régiót** hagyományosan Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, és Nógrád megyék alkotják).

**Az ország egyes régióit** (megyeit) természetesen eltérő földrajzi és gazdasági adottságok jellemzik, így a fejlettségi szintjük is különbözik, ennek következtében pl. a népesség gazdasági aktivitása **területileg igen eltérően** alakul. Különösen az utóbbi években jelentkeztek a nyugati, a központi (budapesti és agglomerációs) területek és a keleti országrészek között **jelentős különbségek**.

A vizsgálandó régió méretéből adódóan nem tekinthető gazdasági és kutatási szempontból szignifikánsnak, ráadásul évek óta kétségtelen tény, hogy **a magyarországi régiók területi összevetésében** pl. az egy főre jutó GDP, a versenyszférában működő vállalkozások száma, a ráfordított K+F tevékenység és más **fejlettségi mutatók tekintetében az utolsó helyeket foglalja el** [1. táblázat].

1. sz. táblázat: Az Észak-Magyarországi régió fejlettségét jelző legfontosabb gazdasági mutatók

Régió	GDP (2004) <sup>1</sup>	Vállalkozások száma (2004) <sup>2</sup>	K+F ráfordítások (2005) <sup>4</sup>
	Egy főre/Ezer Ft.	1000 lakosra	%-ban
Észak Alföld	1 323	53	8,5
Észak-Magyarország	1 343	49	2,7
Dél-Alföld	1 395	60	6,9
Dél-Dunántúl	1 442	63	3,3
Közép-Dunántúl	1 933	66	6,3
Közép-Magyarország	3 210	95	67,5
Nyugat-Dunántúl	2 111	69	4,8
Összesen	2 021	69	100%

Forrás: [Ligeti-Pozsonyi, 2006]<sup>1</sup>, [Szűcsné és szerzőtársai, 2006]<sup>2</sup>, [Pukli, 2006]<sup>4</sup> alapján saját szerkesztés.

A *Lisszaboni Folyamat*, vagy más néven a *Lisszaboni Reform-munkaterv* stratégia célkitűzéseinek (LiS) megfelelően **kiemelt figyelmet kell fordítanunk az elmaradott európai régiók gazdasági felzárkóztatásának** a „versenyképesség”, és a „tudás-alapú” gazdaságfejlesztés jegyében:

„Az Unió a következő évtizedre azt az **új stratégiai célt** tűzte ki maga elé, hogy a világ legversenyképesebben, és dinamikusabban fejlődő „tudás-alapú” társadalma legyen, amely fenntartható gazdasági növekedést, több és jobb minőségű munkahelyeket, valamint nagyobb társadalmi kohéziót képes biztosítani.” [EC 2000].

A LiS természetesen több pusztán „elcsépeelt” jelszavaknál; szinte minden gazdasági területen tartalmaz széles körben megvitatott, részletes szakmai *irányelveket*, és *számszerű célkitűzéseket*, illetve konkrét *terveket* [2. táblázat]. A célok valóra váltásához szükséges *intézményi reformok bevezetésére*, igen gyakran *határidőkkel*, és pontos időzítéssel is számolnak. Az Európai Unió a LiS irányelveit nem bontja le konkrétan az egyes tagországokra, ugyanakkor elvárja, hogy a lisszaboni célok teljesítéséből mindegyik tagállam „lehetőségeihez mérten” vegye ki a részét.

A foglalkoztatás növelésének érdekében (2010-ig) a következő célkitűzéseket fogalmazták meg [Gács 2005]:

- „...biztosítani kell az évi átlagosan 3%-os gazdasági növekedést, amely közel 20 millió új munkahely létesítését teszi lehetővé.”

2. sz. táblázat: A Lisszaboni Stratégia főbb számszerű célkitűzései az EU-15 tagállamaiban

	2000 tény	2003 tény	2005 terv	2010 terv
<b>Versenyképesség</b> GDP/fő, USA = 100	70	71*		<b>101</b>
<b>K+F</b> K+F kiad., GDP %-ában	1,95	1,99**		<b>3,00</b>
<b>Foglalkoztatás</b>				
Fogl. ráta, %	63,4	64,4	<b>67,0</b>	<b>70,0</b>
Női fogl. ráta, %	54,1	56,0	<b>57,0</b>	<b>60,0</b>
Idősebbek fogl. rátája, %	37,8	41,7		<b>50,0</b>
Munkanélküliség, %	7,8	8,1		<b>4,0</b>

Forrás: Eurostat Structural Indicators, [EC 2005/a], [Horváth Lajosné, 2005]

## 2. Munkaerő-piaci helyzetkép

A hazai és regionális munkaerő-piaci helyzetkép [3. táblázat] sem túl „rózsás” jövőképet vetít elénk: többek között a **foglalkoztatási aktivitás** a javuló tendenciák ellenére az uniós tagországok között továbbra is az egyik legalacsonyabb (jócskán elmarad az EU-15 és 25 országok átlagától) mutatónk. Az országosan, valamint regionálisan is kiemelkedően **magas munkanélküliségi rátával és növekedési ütemével**, (amely számos megváltozott demográfiai, és gazdasági körülménnyel magyarázható [Selmeczy, 2005/a],) szintén nem dicsekedhetünk:

- csökkent az élveszülések száma, de a várható élettartam mutatója emelkedett,
- a továbbtanulók „parkoltatása” miatt kitolódott a munkába állás időpontja,
- a munkanélküliség rendszerváltás utáni kényszerű megjelenése, a tömeges elő- és rokkantnyugdíjazások,

- a nyugdíjkorhatár felemelése (várhatóan a 65. életévig), sőt a korhatárt elérők közül már egyre kevesebben folytattak kereső tevékenységet, mint korábban stb.

3. sz. táblázat: A munkaerőpiac főbb (15–64 évesekre vonatkozó) regionális és nemzetközi mutatói <sup>1</sup> 2005-ben

Régió	Foglalkoztatási		Aktivitási	Munkanélküliség	
	Ráta	Női		Ráta	Pályakezdekők*
Észak-Alföld	50,2	44,0	55,2	9,1	24,9
<b>Észak-Magyarország</b>	49,5	44,7	55,4	10,6	28,4
Dél-Alföld	53,8	47,4	58,6	8,2	20,9
Dél-Dunántúl	53,4	47,8	58,5	8,8	24,8
Közép-Dunántúl	60,2	52,9	64,3	6,3	13,8
Közép-Magyarország	63,3	57,5	66,7	5,2	14,6
Nyugat-Dunántúl	62,1	55,9	66,0	5,9	13,8
<b>Magyarország</b>	<b>56,9</b>	<b>51,0</b>	<b>61,4</b>	<b>7,2</b>	<b>19,4</b>
EU-15	65,0	57,4	70,0	8,3	17,2**
<b>EU-25</b>	<b>63,6</b>	<b>56,2</b>	<b>69,3</b>	<b>9,1</b>	<b>18,7**</b>

Forrás: [Selmeczy 2005/b és Főző-Horváth-Pozsonyi 2006], [EC 2005/a] \*a 15–25 évesek, akik még két évnél nem régebben fejezték be a tanulmányukat, \*\*2004

A gazdasági aktivitás és a foglalkoztatottság nemek közötti regionális különbségei a rendszerváltás óta tovább növekedtek. Az arányeltolódása lényegében országosan és regionálisan is ugyanúgy jellemezhető: a férfiak körében magasabb a gazdaságilag aktívak aránya, mint a nők esetében. Bár az évtizedek folyamán a nők munkaerőpiacon betöltött szerepe fokozatosan erősödött, sajnos hazánk csak a nőket hagyományosan „háziasszonynak tekintő” dél-európai országokat (olasz, spanyol, görög) előzi meg [Horváth Lajosné, 2005].

A növekvő munkanélküliség elsősorban az ország keleti és északkeleti térségeit sújtja, ahol a munkanélküliségi ráta közel kétszer akkora, mint az előnyösebb helyzetű térségekben. Az állás nélkül maradt dolgozók nagy száma főként férfi munkaerő, mivel a korábbi gazdasági szervezeteknél főleg az „erősebb” nemet foglalkoztatták<sup>2</sup>. A korcsoportonkénti megoszlásban jelentősen differenciálódik a munkanél-

<sup>1</sup> A foglalkoztatási ráta (arány), a foglalkoztatottnak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya. A munkanélküliségi ráta, a munkanélkülieknek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népességen belüli aránya. Az aktivitási ráta (arány), a gazdaságilag aktívak aránya a megfelelő korcsoportba tartozó népességen belül.

<sup>2</sup> Az aktivitás csökkenése a nőket kisebb mértékben érintette, mint a férfiakat, aminek elsődleges oka, hogy a férfiak jelentős része korábban olyan hagyományosan ipari ágaza-

küliséget jelző indikátor, de nincs lényeges különbség az ország, a régió és a megyék adatai között. A legmagasabb érték természetesen a fiatal **pályakezdők**<sup>3</sup> körében figyelhető meg, majd a ráta az életkor előrehaladásával (az országos adatokhoz hasonlóan) folyamatosan csökken. A regisztrált munkanélkülieken belül a pályakezdők hányada országosan, és nemzetközi viszonylatban is kiemelkedően magas [Selmeczy, 2005/b].

### 2.1. A munkapiac tudásbázisának és az oktatás „kimeneti” oldalának legfontosabb problémái

A munkapiac kínálati oldalának részletesebb „tudás-alapú” megismeréséhez meg kell vizsgálnunk a potenciális **munkavállalók képzettségi szintjeit** hazai és nemzetközi összehasonlításban, sőt tisztáznunk kell a „kimeneti oldal utánpótlását” biztosító intézmények fontosabb **oktatáspolitikai problémáit** is.

Az oktatásban és a szakképzésben résztvevők és végzetek népességen és főként a foglalkoztatottakon belüli arányai, illetve az iskolázottságuk szintje minden ország társadalmi, gazdasági fejlettségének meghatározó tényezői. A fejlett piacgazdaságokban **az oktatás-képzés egyre kevésbé fejeződik be** az iskolarendszerből való kilépéssel, **a szakképesítés megszerzésével**.

A LiS további célkitűzése a magasabb munkaerő-piaci részvétel (foglalkoztatási ráták növelése) elősegítése, és a munkavállalók képzettségi színvonalának emelése, úgy hogy a népesség körében el kell terjeszteni az „egész életen tartó tanulás” (**lifelong-learning**<sup>4</sup>) kultúráját, amely a munkaerőpiac (a gazdasági szereplők által megkövetelt) változó igényeihez való alkalmazkodást támogatja. Mára a világ legfejlettebb országaiban az egyik legfontosabb politikai, **társadalmi és gazdasági célkitűzés, hogy az egyének munkaereje minél jobban, és tovább hasznosuljon**.

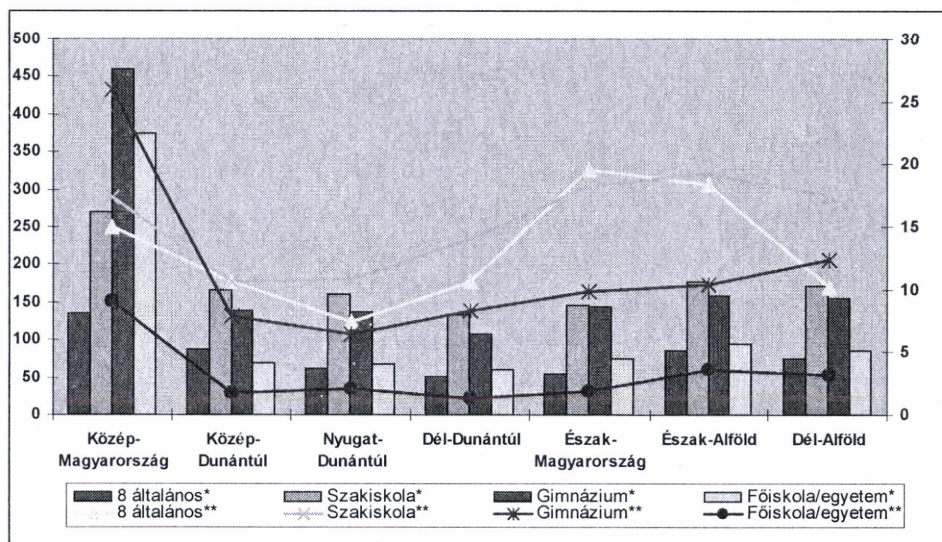
A hazai statisztikai adatok, a rendszerváltás utáni oktatás-gazdaságtani és munkaerő-piaci kutatások a gazdaság fejlődésének következtében **a képzettség felértékelődését mutatják** – ez elsősorban az érettségizettek és a felsőfokú iskolai végzettségük **javuló munkaerő-piaci és jövedelmi pozíciójában** nyilvánul meg (1. ábra).

---

tokban dolgoztak, amelyek megszűntek, átalakultak (nehézipar leépülése), illetve lényegesen kisebb létszámot igényeltek.

<sup>3</sup> Ez az a **korcsoport (15–24 év)**, ahol a fiatalok korán, az általános iskolából kikerülve, többnyire szakképzettség nélkül próbálnak elhelyezkedni egy olyan térségben, ahol nagyon korlátozottan állnak rendelkezésre üres álláshelyek.

<sup>4</sup> Az **élethosszig tartó tanulás** fontosságának növekedésével a tanulás fogalma is bővült: olyan tervszerű tanulási tevékenység melynek célja ismeretek szerzése, illetve készségek és kompetenciák fejlesztése, életkortól, munkaerő-piaci státusztól, intézményi és társadalmi keretektől függetlenül.



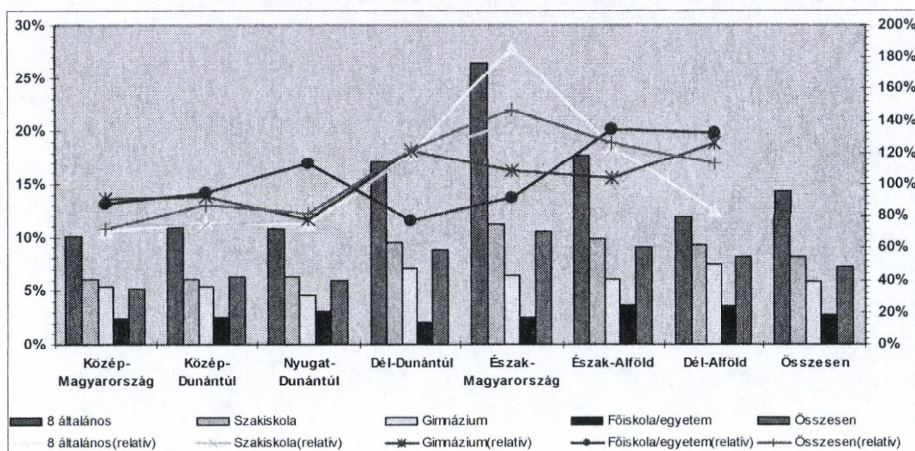
\* A foglalkoztatottak ezer főben (2005), \*\* munkanélküliségi ráták regionális adatai,  
Forrás: [Főző-Horváth-Pozsonyi, 2006] alapján saját szerkesztés

1. sz. ábra: A foglalkoztatottak és a munkanélküliek regionális adatai a legmagasabb iskolai végzettség szerint

A foglalkoztatási és a munkanélküliségi ráták elemzése során kimutatható, hogy a budapesti és agglomerációs régió kivételével mindenhol a szakmunkásképző és szakiskolai végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási aránya a legmagasabb. Sőt a szakközépiskolát végzettek foglalkoztatási arányai már egyértelműen jobbak az érettségi nélküli szakmunkásokénál.

A munkanélküliség alakulása a legmagasabb iskolai végzettség tekintetében lényeges differenciáló tényezőként értékelhető: a 2005 évi statisztikai országos adatok szerint a legelőnyösebb helyzetben az egyetemet és főiskolát végzettek (munkanélküliségi ráta 2,7%), a legrosszabb helyzetben a nyolc általánossal rendelkezők (14,3%) találhatók. Ettől az országos adattól az Észak-Magyarországi régióban élők jócskán elmaradnak (26,5%). Ugyanakkor a régióban a szakképzettség mellett a gimnáziumi végzettség relatív munkaerő-piaci leértékelődésére utal, ha megfigyeljük az átlag feletti relatív munkanélküliségi rátákat [2. ábra].





\*relatív: az adott iskolai végzettség átlagos munkanélküliségi rátájához viszonyított ráták az iskolázottság szerint

Forrás: [Főző-Horváth-Pozsonyi, 2006] alapján saját szerkesztés

2. sz. ábra: A munkanélküliségi ráta regionális megoszlása\* az iskolázottság függvényében (2005)

A munkanélküliek tehát **kevésbé iskolázottak**, mint a foglalkoztatottak, ez Észak-Magyarországon éppúgy megfigyelhető, mint országosan. Továbbá az **állás nélkül lévők között a szakképzettek magas aránya a szakképzettség és a munkaerő-kereslet jelentős különbségeire utal.**

A munkanélküliségi ráták elemzésekor azonban nem szabad szem elől tévesztelnünk, hogy az ezekben megjelenő munkanélküliség csak az aktívan munkát keresőkre, azaz a munkaerőpiacon effektív „kinn lévőkre” vonatkozik, és nem kevésbé súlyos probléma hazánkban az **alacsony munkaerő-piaci részvétel**. Épp ezért a munkaerő-piaci részvétel (aktivitási ráta) elemzése is hasznos lehetne, melyre itt a terjedelmi korlátok miatt nem térek ki.

Ha a nemzetközi (EU-s) foglalkoztatási rátákat [4. táblázat] is megvizsgáljuk szintén bizonyítható, hogy **ha minél magasabb a munkaerő iskolai végzettsége annál könnyebben találhat munkát magának**. A gazdasági növekedés ellenére a LiS foglalkoztatás növelésének célkitűzése ismét gyengélkedik köszönhetően többek között hazánk egyre jobban romló munkaerő-piaci foglalkoztatásának is. Pl. a népesség előregedése mellett a fiatalok a nemzetközi és hazai tendenciáknak megfelelően egyre tovább maradnak az oktatási rendszerekben és képzésekben [EC 2005/b].

Magyarország **foglalkoztatási lemaradásának valódi gondjai** abból adódnak, hogy **az alacsony iskolázottságú munkaereje** (kb. 20%, főleg a szegényebb néprétegekben, és a kisebbségi roma csoportokban **jelentős**) az EU átlagához képest túl magas, és **rosszabbul is foglalkoztatható** [Kertesi-Varga 2005].

4. sz. táblázat: A foglalkozási ráták alakulása az EU-15 és 25 országokban az iskolai végzettségek szerint

ISCED	EU-15		EU-25	
	Összes	Nő	Összes	Nő
0-2	49,2	38,0	46,2	36,0
3-4	70,1	63,8	68,3	61,8
5-6	82,5	78,9	82,5	78,9
Összes	64,8	57,0	63,3	55,8

Forrás: [EC 2005/a], ISCED (0-2): alacsony\* (3-4) közepes, (5-6) magas.

\*A magyarországi szakmunkásképző, és szakiskolai végzettségeket az elvégzett tanévek, és a munkapiac megítélése miatt indokoltabb, hogy ebbe a kategóriába sorolják..

A felsorolt problémák megoldását (a Köznevelési rendszeren belül) a középfokú oktatás kiterjesztésével kellene és lehetne javítani az élethosszig tartó tanulásba való aktív bekapcsolódással. Egy másik lehetőség, hogy a felnőttképzési munkakínálat célzott bővítésével és megfelelő állami támogatásokkal lehetne csökkenteni az alacsony végzettségűek felnőttoktatási hátrányát, és azokat a munkaerő-piaci kudarcokat, melyek fő oka az alacsony iskolázottság [Semjén 2005].

Ha figyelembe vesszük a hazai munkavállalói oldal regionális „utánpótlását” [5. táblázat], akkor meglepő módon láthatjuk, hogy a régió a fejlettségi szintjétől jóval több potenciális munkavállalót képez oktatási intézményeiben, mint azt a régió munkaerő szükséglete indokolná.

5. sz. táblázat: A köznevelési intézményekben, egyetemi, főiskolai szintű képzésekben (nappali oktatásban) tanulók száma területi egységenként, (2005)

Régió	Szakiskola <sup>1</sup>	Gimnázium <sup>1</sup>	Szakközépiskola <sup>1</sup>	Egyetem/főiskola <sup>2</sup>
Észak-Alföld	23 120	29 388	36 991	33 073
Észak-Magyarország	17 908	20 790	34 216	25 313
Dél-Alföld	19 645	25 305	34 077	27 444
Dél-Dunántúl	15 379	18 418	20 027	19 463
Közép-Dunántúl	17 681	19 607	25 255	21 768
Közép-Magyarország	23 843	65 622	66 831	58 993
Nyugat-Dunántúl	13 383	18 087	26 604	21 119
Összesen	130 959	197 217	244 001	217 245

Forrás: [Csernyák-Janák-Sülöp, 2006] alapján saját szerkesztés, (<sup>1</sup>: a feladatellátás helye szerint, <sup>2</sup>: állandó lakhely szerint)



A „tudás-alapú” társadalom természetesen igényli a magasabb szakértelmet, de a **gazdaság igényeit meghaladó iskolázottság** mind az adófizetőknek, mind az állástalan frissdiplomásoknak és családtagjaiknak **felesleges és haszontalan** (sok tízmilliárd forintnyi) **pénz és idővesztés**et jelent, mert a képzési költség nem az eredeti célnak megfelelően hasznosult. A jogos társadalmi elégedetlenség főleg a fiatal diplomások korében **kivándorláshoz** (migráció) vezethet, vagy a **képzettségüknél alacsonyabb tudásigényű munkahelyekkel kénytelenek megelégedni**, egyben kiszorítják a foglalkoztatottságból az alacsonyabb képzettségű munkaerőt, de a túlképzett álláskeresőket sem mindenhol alkalmazzák szívesen a **feltehetően magasabb bérigényeik** miatt.

A **hazai oktatás** társadalmi és gazdasági illeszkedése, számos **problémával küzd**: részben a felsőoktatási **túlképzés** (expanzió) tömegesedése, részben a **képzési szerkezet torzulásai** miatt [Kertesi–Köllő 2005]. A képzések tömegesedése sajnos törvényszerűen jelenti a **minőségromlást**. A „mindenki a felsőoktatásba” jelszava helyett, olyan új típusú „a bolognai folyamatnak megfelelő” diverzifikált felsőoktatási struktúra indokolt, amely igyekszik mindenki számára megfelelő kimenetet biztosítani.

A [Kövári–Polónyi 2005] tanulmányban kiszámították hazánk gazdasági fejlettségünknek és a nemzetközi összehasonlításoknak megfelelően „ajánlható” beiskolázási keretszámokat. Az adatok összevetésekor a szakképzés és a doktorképzés lemaradását, viszont a főiskolai és egyetemi programok jelentős túlképzését mutatták ki. **A hazai felsőoktatás tehát a gazdasági fejlettségünket jelentősen meghaladó „túlfutott” torz képzési volumenű.** A leginkább szembevetendő probléma a pedagógus, jogi és közgazdász képzés igen jelentős túlsúlya, és a műszaki képzés viszonylagos alacsony aránya. **A foglalkoztatási zavarok elkerülése végett nélkülözhetetlen a képzési volumen csökkentése.**

A jelentős felsőoktatási expanzió, a növekvő diplomás-kibocsátási „sokk”<sup>5</sup> ellenére (lényegében stagnáló foglalkoztatási szint mellett) sem következett be a felsőfokú végzettség túlkínálata, **nincs számottevő diplomás munkanélküliség**, és a felsőfokú végzettségűek általában nem kényszerülnek arra, hogy a munkaerőpiac alacsonyabb szegmenseibe tartozó állásokat fogadjanak el [Galasi 2004].

**A munkaerőpiac változásai tehát a felszínre hozták, és kiélezték az utóbbi évtizedekben felhalmozódott oktatási problémákat.** Ha az oktatáspolitikai szereplői komolyan eleget akarnak tenni egyik legfontosabb feladatuknak, azaz figyelemmel kísérni és elemezni akarják a felsőoktatás és különösen a munkaerőpiac felsőfokú szakember-igényét, akkor a megalapozott döntéshozatalhoz **rendszeresen szükséges, és indokolt pl. a felsőfokú végzettségűek munkaerő-piac helyzetét elemző kutatásokat, hosszú távú munkaerő-piaci szükséglet prognózisokat, és nemzetközi összehasonlító vizsgálatokat végezni és támogatni** [Polónyi–Tímár 2001].

<sup>5</sup> A **diplomások összlétszáma** (közel 350 ezer) a rendszerváltás előtti szint másfélszeresére nőtt úgy, hogy a frissen végzettek az állománynak ma már majdnem az egyharmadát (kb. 30 százalék) adják.

## 2.2. A munkaerő-kereslet sajátosságai

A rendszerváltás óta a **magyarországi humán tőke kutatások középpontjában** elsősorban a **demográfiai és munkapiaci tendenciák**, a gazdaság és az **oktatás mennyiségi és minőségi változásai**, valamint **strukturális átalakulásai álltak**. A változások során jelentősen átalakult a munkaerő-piac mérlege [Váradi, 2005], a vállalatok munkaerővel szembeni elvárásai, ugyanakkor **kevésbé ismerjük** a piac-gazdaság sikeres szereplőinek a **valós igényeit**.

A munkaadók véleménye szerint a munkaerőt biztosító (felső)oktatási intézmények **legfontosabb feladata** a gazdasági élethez közeli **a munkaerőpiac igényeinek megfelelő szakemberképzés biztosítása**, és **a szakmai tudás nyújtása**. Az **elméleti alapok megszerzése mellett a vállalatok** elsősorban ezek alkalmazására épülő **gyakorlati ismeretek fontosságát is hangsúlyozzák**. **Alapvető követelményként** fogalmazódott meg a diplomásokkal szemben *a kommunikációkészség, az idegen nyelvtudás és a magas szintű számítástechnikai ismeret*. De ezek oktatása a munkaadók szerint és véleményem szerint **is nem a felsőoktatás feladata**, hanem a közoktatásnak kellene a felsorolt készségeket kialakítani.

*A vállalatok jelenlegi és várható munkakeresletének vizsgálatakor elsősorban az oktatásból frissen kikerülő pályakezdőkre helyezzük a hangsúlyt*. A munkavállalók képzettségéből és a velük szemben támasztott elvárásokból, követelményekből próbálunk következtetni a vállalatok valós **(tudás)<sup>6</sup> igényeire**.

A magyar felsőfokú képzés igen alapos és mély elméleti alapokat nyújt, szinte túlzottan messzire megy e tekintetben, viszont adós marad a hallgatók gyakorlati felkészítésével, a vállalati-gyakorlatban szükséges készségek kifejlesztésében. A diplomásoktól a munkaadók részéről elvárt **legfontosabb kompetenciák az elméleti tudás, az elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazása, a szaktudás, és a széleskörű ismeretek, analitikus és globális gondolkodás**. A **legkevésbé fontos kompetenciák** tekintetében eltérés mutatkozik a versenyszféra és a közszféra között. A versenyszférában olyan kompetenciák szorultak a **rangsor végére**, mint *a rugalmasság és az önálló munkavégzés*, a közszférában pedig *a szervező és irányítókészség*, valamint *a gyakorlati ismeretek*. Meglepően alacsony preferenciát kapott az *idegen nyelvismeret és a kreativitás*, valamint a *problémamegoldó képesség* is. A látszólagos ellentmondás alapja, hogy az idegen nyelvtudás ma már természetes elvárás, és magától értetődő kompetencia [Kövári–Polónyi 2005].

A munkaadók a pályakezdők munkához való hozzáállásával a leginkább elégedettek. Ezen belül az *együttműködési készséget* érte a legkevesebb kritika, a fiatalok *munkafegyelme* is viszonylag kielégítő. A legnagyobb hiányosságok az *önálló munkavégzés* képességében tapasztalhatók, a frissen végzettek *munkakultúrája* is viszonylag kifejletlen (ennek oka valószínűleg a munkatapasztalatok hiányában kerekendő).

<sup>6</sup> A **tudás** többek között a felhalmozott szellemi tőkében testesül meg, nem egy tárgy, hanem egy olyan folyamat, mely állandóan változik. A folyamatos, gyakorlatilag az élethosszig tartó tanulás igény kielégítése alapvetően meghatározó tényező a termelékenység szempontjából.

A **szakképzett pályakezdekőkkel** kapcsolatos **elégedettségben** folytatódott az elmúlt évek **pozitív tendenciája**. Az eredmények szerint még sokat javulhatna a felkészültségük, de összességében a fiatal munkavállalók tudása egyre inkább kielégíti a munkáltatóik igényeit. A **legnagyobb hiányosságok** változatlanul az idegennyelv- ismeretben mutatkoznak, de enyhe javulás ezen a téren is érzékelhet. Szintén javulás figyelhet meg a pályakezdekők számítógépes ismereteivel való elégedettségben, míg a gazdasági ismeretek továbbra is messze elmaradnak ez elvárásoktól [Perpék 2005].

Az alkalmazottak képzettségének jellemzésekor a szakképzettek arányát<sup>7</sup> hagyományosan a **fizikai és szellemi foglalkoztatottak** felosztásában vizsgálják. A vállalkozások méretének növekedésével együtt megállapítható, hogy egyértelműen csökken a szakképzettek aránya a fizikai foglalkozású alkalmazottak között. Ennek egyik magyarázata lehet a *létszám és méretgazdaságosság kiaknázhatósága közötti kapcsolat*.<sup>8</sup> A betelepült külföldi működő tőke a túlkínálat miatt válogathatott a magyar munkaerő-piacon. A multinacionális vállalatoknál dolgozók átlagos életkora jóval alacsonyabb a hazai cégek átlagánál. A dolgozók a fiatalabb korosztályokból, de döntően nem a pályakezdekők közül kerültek ki, a külföldi befektetők igyekeztek elkerülni a tapasztalatlan fiatalok betanításából adódó veszteségeket [Ádler 2005].

Amennyiben a vállalati nagyság (árbevétel) és az **alkalmazott pályakezdekő diplomások** száma szerint vizsgáljuk a cégeket, azt tapasztalhatjuk, hogy a nagyobb vállalkozások több pályakezdekőt, a kisebb cégek inkább kevesebbet<sup>9</sup> alkalmaznak. A jövőbeni várakozásokkal kapcsolatosan kiderült, hogy a megkérdezett vállalkozások túlnyomó többsége (65,4%) nem szándékozik felvenni pályakezdekőt, mivel egyáltalán nem tervezi új munkaerő felvételét, illetve inkább gyakorlattal rendelkező munkaerőbe fektetne szívesebben (33,5%), és a cégek (21,4%-a) rossz tapasztalatokkal rendelkezik a pályakezdekőket illetően [Selmeczy 2005/b].

A keresleti trendekkel kapcsolatosan megállapítható, hogy a legtöbb foglalkoztatási terület állásai **telítődött a felsőfokú végzettséget igénylő diplomásokkal**. Az elmúlt években azonban érezhetően megnőtt a munkaerő-piaci „mozgás”, a **fluktuáció** is. Magyarországon a rendkívül nyitott gazdaságnak, és az ország központi regionális elhelyezkedésének köszönhetően, a következő években a munkaerő-piaci

<sup>7</sup> Ez a típusú megközelítés már elavultnak tűnhet, hiszen számos nemzetközi HR és IC szak tekintély (pl. [Sveiby 2001]) véleménye szerint érdemesebb a vállalat rendelkezésére álló munkaerő-állományt a következő szempontok szerint csoportosítani: **Műszakiak** (fizikai dolgozók); **Vezetők**; továbbá **Menedzserek** (tanácsadók, üzletkötők stb.) és a **Támogató személyzet** (irodai dolgozók, őrző-védők, takarítók stb.) **felbontásban**. (Ebben a megközelítésben szétválaszthatók azok a dolgozók, akik a vállalat számára (nem) létrehozhatnak új értéket, továbbá megállapítható a vállalatok által alkalmazott szakértők száma is.)

<sup>8</sup> A **nagyobb vállalatok** számára – részben a nagy létszámnak, részben tőkeerejüknek köszönhetően – kedvezőbb, ha a gépesítési és munkafolyamatokat feldarabolják. Ennek következtében nagyobb annak az esélye, hogy a foglalkoztatottak rutinszerűbb, vagy „futószerűen jellegű” munkákat végeznek, amihez kevésbé szükséges szakképesítés, szemben a kisebb vállalatokkal, amelyek számára fontosabb a munkaerő rugalmassága, önállósága és szakértelme.

<sup>9</sup> A több ezer főt alkalmazó **multinacionális vállalatok** méretükhöz képest nagy számban alkalmaznak pályakezdekőket, szemben a néhány (száz) fős kis- és nagyvállalatokkal.

keresletet a globalizálódó világkereskedelem befolyásolhatja. Ez azt jelenti, hogy megnövekedhet a kereslet a több nyelven beszélő, nemzetközi kereskedelmi, vagy logisztikai végzettségű munkaerő iránt [Selmeczy 2005/b].

### 2.3. A munkahelyi mobilitás, és a határmenti „együttműködés”

A természetes munkaerő-piacok a határokat átlépik. A munkahely és a lakóhely közötti helyi és nemzetközi **migráció** valójában térbeli mobilitást jelent, valamely földrajzi régióból egy másik földrajzi terület felé. Az EU tagállamai közötti szerződések (külföldi munkavállalási lehetőségeket kínáló programok) keretei között végbemenő migráció a kíváncsú munkaerő áramlást ösztönzi a befogadó országokba, amely az Unió további bővítésének folyamatában is kitüntetett szerepet tölt be.

*Kérdés milyen regionális sajátosságokkal írható le a munkaerő-migráció a csatlakozást követően az Unió, Magyarország és a határmenti országok között.*

A **határmenti együttműködési** kezdeményezések általában vontatottan haladnak, amelyben döntő szerepet játszanak a **határok nehézkes** (több órás) **átjárhatósága**, ami igen komolyan behatárolja az emberek mindennapi kapcsolattartását, vagy akár a munkavállalási lehetőségeket is. A különböző kvalifikáltságot igénylő munkavállalási program-lehetőségek legnagyobb része fizikai munkavégzésekre vonatkoznak. Más részük szakképzettséget nem igénylő<sup>10</sup>, rövid időre (néhány hónapra) szóló szezonmunka, illetve szaktudást, szakképzettséget igénylő és minden esetben hosszabb idejű „gyakornoki”<sup>11</sup> munkalehetőség.

A migrációs hajlandóságot **szignifikánsan** a **nem** (férfiak), a **kor** (30 év alatti fiatalok), a **munkaerő-piaci státus** (tanulók, és romák) és a **lakóhely** befolyásolja: Felettebb érdekes, hogy az **iskolai végzettség** nyolc általános felett **nem meghatározó** migrációs **tényező**. A nyelvtudás, illetve a korábbi migrációs tapasztalatok viszont annál inkább beleszámítanak a migrációs tapasztalatokba [Horváth–Hudomiet 2005].

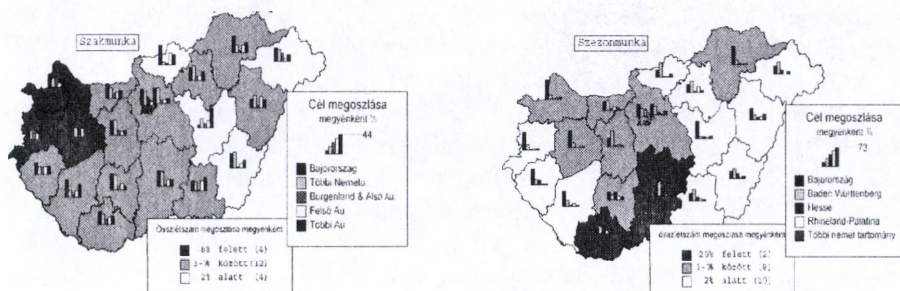
A munkavállalók közel ¾-e Németországban dolgozik, de jelentős az Ausztriában dolgozók aránya is. A határ menti ingázók munkavállalása érthetően főleg Ausztriába irányul. A nyugat-magyarországi migrációs képessége a legnagyobb, míg az észak-alföldieké a legkisebb. Ez azért elgondolkodtató paradoxon, mert **általánosságban azok a legkevésbé hajlandók „vándorolni”, akiknek a hazai munkapiaci kilátásai a legrosszabbak** [Hárs 2004].

Megyéenként, illetve tartományonként vizsgálva a munkaerő-migrációt jelentős regionális koncentrációt figyelhetünk meg [3. ábra], a résztvevők fele a két legköze-

<sup>10</sup> **Szakképzetlen**, rossz munkafeltételek mellett és rövid ideig végzett munkát vállalók, akik a befogadó ország munkaerő-piacának szekunder állásaiban helyezkednek el. Cél a lehető legrövidebb idő alatt elérhető maximális jövedelem.

<sup>11</sup> Kvalifikált **szakmunkát** végzők, akiknek a munkavállalás az életpálya egy átmeneti időszaka. Céljuk a magasabb jövedelem előnyei mellett a külföldön végzett munka (szakmai) minőségének, valamint a munka során szerezhető szaktudásnak, szakmakultúrának az előnyeit kihasználni.

lebbi a Magyarországgal intenzív gazdasági kapcsolatokat ápoló német (Bajorország) és az osztrák (Burgenland és Alsó-Ausztria) tartományokban talál munkát.



Forrás: [Hárs 2004]

3. sz. ábra: A szezonális és szakmunkások, valamint a határmenti ingázók lakóhelyük megyéje szerint

A külföldön foglalkoztatottak száma a következő évtizedekben előreláthatóan csak lassan és kismértékben tovább emelkedik.

Kérdés az EU számára, hogy a bevándorlási többletet az egyre fogyó magyar népességből, a szomszédos (illetve újonnan belépő) országokból, esetleg más (afrikai, ázsiai) forrásból célszerű és lehetséges pótolni? Várhatóan az EU legtöbb országában a deklarált „várakozási idő” leteltével kisebb lesz a kivándorlásra való motiváció (pl. Görögország), így a szakképzett, fiatal munkaerő tömeges elvándorlása csak átmenetinek valószínűsíthető, hosszú távon csak az ausztriai ingázás komoly erősödése okozhat gondot [Polónyi–Tímár 2002].

Az ukrán, illetve az Ipolytól keletre eső szlovák **határszakasz mentén fekvő területek** jelentős része a gazdasági-társadalmi fejlettség szempontjából **jelentősen elmaradott térségek** közé tartoznak. A **munkahellyel nem rendelkezők magas száma és aránya** az egyik legsúlyosabb probléma az elmúlt évtizedben és várhatóan a közeljövőben is [Baranyi–Balcsók, 2004]. A halmozottan jelentkező, és egymást tovább erősítő kedvezőtlen adottságok (rossz megközelíthetőség, elmaradott és fejletlen infrastruktúra, tőkehiány és gazdasági szerkezet, és a szakmai karrier korlátozottabb lehetőségei stb.) ellenére **számos külföldi munkavállaló érkezik hazánkba**. A többnyire kevésbé képzett külföldi munkaerő számára (főleg idényszerű munkavégzésekre) döntően a feldolgozóipar és az építőipar biztosít munkalehetőséget.

A 2006. I. negyedévre vonatkozó adatokból kitűnik, hogy a hazánkba érkező kb. **62 ezer külföldi munkavállaló közel 90%-a mindössze öt országot képvisel**: a **romániai** munkavállalók évek óta hagyományosan a legnagyobb számban vannak jelen a magyar gazdaságban (a teljes munkavállalói létszám fele), őket követik a **szlovákiai** munkavállalók (mintegy 25%-os aránnyal), majd az **ukrán** állampolgárok (12%). A szomszédos országokból érkezők legnagyobb része ugyanakkor magyar nemzetiségű, de magas az Európán kívüli földrészekről származók aránya is, akik döntően **kínai** állampolgárok (2%). A **külföldi munkavállalók zöme** több évre

viSSzaMenően **BudapeSTen és Pest megyében keres munkát** magának (77,2%), míg Észak-Magyarország csak az érkezők töredékét (2,1%) vonzza. Az arányok az elmúlt két évben sem módosultak számottevően, bár kisebb eltolódások szezonálisan is előfordulhatnak [ÁFH 2006].

A kedvezőtlen munkavégzési feltételekkel párosuló igen alacsony keresetek így is lehetőséget biztosítanak a munkavállalásra. A **feketegazdaság** „problémája”<sup>12</sup> már komolyabban érinti a régió munkaerőpiacának működését, de a foglalkoztatás szintjét vizsgálva ez még mindig nem tekinthető érdemi hatásnak, **nem szorítanak ki számottevő magyar munkaerőt** az álláshelyekről. (Számukról nincsenek pontos adatok, de feltételezhető, hogy többszöröse a törvényes keretek között dolgozókénak.)

Az Észak-Magyarország régióban rejlő **reményteljes innovatív adottságoknak** (a borturizmus, a történelmi emlékhelyek, a gyógy és wellness lehetőségek, autópálya és gyorsforgalmi [út]építések stb.), illetve a határmenti elhelyezkedésnek, és a kölcsönös egymásra utaltságnak **köszönhetően** szoros **együtműködési kényszer alakul(ha)t ki** a szomszédos szlovák és ukrán (oroszl) regionális gazdasági partnerekkel. Összességében megállapítható, hogy **hatékony területfejlesztés és a versenyképesség** növelése **csak a hazai, és a környező határon túli térségekkel együtműködve és a külföldi munkavállalókat is figyelembe véve** jöhet létre.

### 3. A kutatásaim lehetséges jövőbeni irányai

A munkapiaci kutatásokban a „vállalati-tudásbázist”<sup>13</sup>, „a munkavállalói kompetenciákat és foglalkoztatási preferenciákat célzó felméréseknek, mint a regionális munkapiaci fejlődést meghatározó tényezőknek felértékelődése csak az utóbbi években kezdődött meg. A leendő **kutatásaim újszerűsége** abban rejlik, hogy **a munkaerőpiaci-igények kérdésköréit** a hagyományos (HR) szemlélet **megközelítései mellett olyan aspektusokból** is kívánja vizsgálni, **amelyek az eddigi gyakorlati kutatások során még nem kaptak megfelelő hangsúlyt**.

**A kutatási témámhoz kapcsolódóan részt veszek az „Észak-Magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért” c. ROP 3.3.pályázat**<sup>14</sup> elméleti és gyakorla-

<sup>12</sup> A feketemunka sok esetben szinte törvényszerű jelenség, mivel a helyi vállalkozások munkaerőigényének gyors (csoportosan összeszedett), és **igénytelenebb** (akár a napszám feléért) kielégítésére **olcsóbb** a többnapis szállás biztosítása, és sokszor az egyetlen lehetőség is, mert a „konkurencia” nem minden esetben vállalja el a felkínált munkalehetőséget. A „feketén” dolgozó vendégmunkásoknak sem áll érdekükben a hivatalos munkavállalási engedély megszerzése (két hónapig is eltart), ráadásul erre közel 40ezer forintot kell költeniük a határon túlról érkezőknek.

<sup>13</sup> A **vállalati tudás** többek között a felhalmozott szellemi tőkében testesül meg, nem egy tárgy, hanem egy olyan folyamat, mely állandóan változik. A folyamatos, gyakorlatilag **az élethosszig tartó tanulás igény** kielégítése alapvetően meghatározó tényező a termelékenység szempontjából [KSH 2004].

<sup>14</sup> A Magyar Terület- és Regionális Fejlesztési Hivatal, **Regionális Fejlesztés Operatív Program** Irányító Hatósága támogatásával, a munkahelyem (Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Intézet Közgazdasági Tanszék, és a regionális Kereskedelmi és Iparkamara



ti megvalósításában<sup>15</sup>. A kutatásom célja kérdőíves mintavétel eredményeire és a szakértői interjúkból, esettanulmányokból levonható következtetésekre alapozva felmérni:

- az Észak-Magyarországi régió vállalatainak a munkavállalókkal szembeni legfontosabb elvárásait;
- a diplomás pályakezdők munkaköreinek, munkaerő-piaci illeszkedésének foglalkoztatási preferenciáit;
- és a munkatényező-változásokat mozgató legfontosabb *munka-kompetenciákat*.

Továbbá szeretném a vállalati „immateriális-vagyon” (IC) elemeit különböző hagyományos (statisztikai), és újszerű „tudás-alapú” értékelési módszerek alkalmazásával „láthatóbbá tenni”, annak érdekében, hogy az iskolarendszerű képzés és a munkaerő-piaci szükséglet korszerű igényei egymáshoz közelítsenek

A felmérések során feltárt adatok elemzéséhez kiválasztok olyan (a hazai gyakorlatban is remélhetőleg használható) **módszer(ek)e)t, és indikátorokat** (pl. **Sveiby's IAM** (Intangible Assets Monitor) [4. ábra], **Skandia's IC Navigator** [Edvinson–Malone:1997] stb.), amelyek *pénzügyi és természetesen nem hozam-szemléletű* összehasonlításokat is lehetővé tesznek. A kapott eredményeket hazai és nemzetközi intézmények, statisztikai és kutató szervezetek adatainak felhasználásával kívánom tovább vizsgálni, és összevetni potenciális tendenciákkal, tapasztalatokkal.

External Structure Indicators	Internal Structure Indicators	Competence Indicators
<i>Growth/Renewal</i>	<i>Growth/Renewal</i>	<i>Growth/Renewal</i>
Profitability/customer	Investment in IT	Years in the profession
Organic growth	Structure-enhancing customers	Level of education
Image-enhancing customers		Training costs
		Competence-enhancing customers
<i>Efficiency</i>	<i>Efficiency</i>	<i>Efficiency</i>
Satisfied customers	Number of support staff	No. of professionals
Sales/customer	Values/attitudes index	Leverage effect
Win/loss index		Value/employee
		Value/professional
		Profit/employee
		Profit/professional
<i>Stability</i>	<i>Stability</i>	<i>Stability</i>
Fraction of big custom.	Age of organization	Professional turnover
Age structure	Support staff turnover	Relative pay
Devoted customers ratio	Rookie ratio	Seniority

Forrás [Sveiby 1997, 2001, 2002]

#### 4. sz. ábra: Sveiby's Intangible Assets Modell and Indicators (IAM)

rakkal közös szervezésben. A kutatás vezetője dr. **Papanek Gábor** (akadémiai doktor, egyetemi tanár, az EKF oktatója, és a GKI Gazdaságkutató Rt. ügyvezető igazgatója, kutatója).

<sup>15</sup> Az EKF Regionális Gazdaságfejlesztési Kutatócsoport tagjaként „A vállalkozások diplomások iránti igényeinek felmérése és elemzése” c. kutatási területhez kapcsolódtam.

A **kutatás eredményeként** összefoglaló *áttekintés* adható a humánerőforrások regionális sajátosságairól: *a régió vállalatainak humántőke tudásbázisáról*, a humánerőforrásokkal szembeni legfontosabb *elvárásokról*, így szakmai *támpontot* nyújthat olyan *oktatáspolitikai döntések előkészítéséhez*, melyek a *felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti összhang javítását*, és a *képzési elvárásoknak megfelelő fejlesztését célozza meg*.

A humánerőforrásokat értékelő különböző **indikátorok (mutatók)** segítségével olyan **módszerek dolgozhatók ki, melyek** a kutatás eredményeinek elemzésével **alkalmazhatók** a regionális KKV-k fejlődésének mérésében és a felzárkóztatásuk elősegítésében.

Reményeim szerint ez a kistérségi kezdeményezés feltárja, és mérsékli a területi különbségek okait, és a régiót új növekedési pályára állíthatja. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia célkitűzésének („...*a humán tőke fejlesztése, és az élethosszig tartó tanulás támogatása.*”), és az EU regionális politikájának megfelelően a pályázati úton elnyerhető támogatások, és azok célirányos felhasználása sikeresebb lehet.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- ADLER JUDIT [2005]: A vállalkozások munkaerővel kapcsolatos igényei. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások: OFA Kutatási Évkönyv, 3. / szerk. Pongrácz László. – Bp.: OFA.
- Állami Foglalkoztatási hivatal (ÁFH): Adatok a külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásáról a Foglalkoztatási Hivatal nyilvántartásai alapján 1996 – 2006. I. negyedév, letölthető: <http://www.afsz.hu>
- BARANYI BÉLA–BALCSÓK ISTVÁN [2004]: Határmenti együttműködés és a foglalkoztatás: Kelet-Magyarországi helyzetkép.  
MTA, Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmányok, Budapest.
- CSERNYÁK M. N.–JANÁK K.–ZALÁNNÉ [2004]: Az élethosszig tartó tanulás Budapest.
- CSERNYÁK M. N.–JANÁK K.–SÜLÖP E. [2006]: Oktatási adatok (előzetes adatok) 2005–2006, Budapest.
- EC [2005/a]: Employment in Europe 2005, Recent Trends and Prospects, Brussel
- EC [2005/b]: Key Data on Education in Europe 2005, Brussel.
- EC [2000]: Presidency Conclusions: Lisbon European Council, 23 and 24 March.
- EC: Structural Indicators, available at:  
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators>
- EDVINSSON, MALONE [1997]: Intellectual Capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower, Harper Business, New York.
- FEJES F.–HOLLÓNÉ L. és szerzőtársai: A foglalkoztatás és a munkanélküliség területi különbségei az elmúlt 55 évben (Miskolc, Eger, Salgótarján).
- FŐZŐ J.–HORVÁTH L.–POZSONYI D. [2006]: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, Budapest.
- FŐZŐ J.–POZSONYI D.–VÁRADI R. [2005]: Munkaerő-piaci helyzetkép 2005, Budapest.

- GÁCS JÁNOS [2005]: A Lisszaboni folyamat: rejtélyek, elméleti problémák és gyakorlati nehézségek, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmányok 1. szám, Budapest.
- GALASI PÉTER [2004]: Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon 1994–2002, MTA Budapesti munka-gazdaságtani füzetek, 3. szám, BWP.
- HÁRS ÁGNES [2004]: A magyar munkaerő-migráció regionális sajátosságai, MT.DP. 26., MTA KTI, Budapest.
- HORVÁTH HEDVIG–HUDOMIET PÉTER [2005]: Munkapiaci trendek Magyarországon 2005, In: Munkaerő-piaci tükrök, szerk. Fazekas K. és Varga J. – Bp.: MTA KTI; OFA.
- HORVÁT LAJOSNÉ [2005]: Munkaerő-piaci tendenciák Európában 1992–2003, Bp.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS [2005]: Felsőoktatási expanzió, diplomás munkanélküliség és a diplomák piaci értéke, MTA, Munkagazdaságtan füzetek, 3. szám, Budapest, BWP.
- KERTESI GÁBOR–VARGA JÚLIA [2005]: Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, MTA KTI, BWP. 1. szám, Budapest.
- KÖRÖSI GÁBOR [2005]: A versenyszféra munkapiacának működése, MTA Munkatudományi kutatások 4., Budapest.
- KÖVÁRI GYÖRGY–POLONYI ISTVÁN [2005]: A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei, OFA PÁLYÁZAT.
- LIGETI CS.–POZSONYI P. [2006]: Magyarország nemzeti számlái 2003–2004, Budapest.
- PERPÉK ÉVA [2005]: A vállalkozások munkaerő kereslete és pályakezdőkkel, tanulókkal való elégedettsége – 2005 Bp.: MKIK GVI, (Kutatási füzetek -1.), MKIK GVI.
- POLONYI ISTVÁN–TÍMÁR JÁNOS [2001]: Tudásgyár vagy papírgyár, Új Mandátum Kiadó, Budapest
- POLONYI ISTVÁN–TÍMÁR JÁNOS [2002]: A népesség, a gazdasági aktivitás és a nemzetközi migráció távlatai Magyarországon, 1950–2050, Közgazdasági Szemle, XLIX. évf., november (960–971. o.).
- PUKLI PÉTER [2006]: Magyarország 2005, Budapest.
- SELMECZY IVÁN [2005/a]: A kis és közepes vállalkozások foglalkoztatási, üzleti helyzete és kilátásai 2004–2005: Egy empirikus vállalati felvétel eredményei. – Bp.: MKIK GVI, – 78 p. – (Kutatási füzetek -1. / MKIK GVI).
- SELMECZY IVÁN [2005/b]: Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben, Egy empirikus vállalati felvétel és szakértői interjúk elemzése – Bp.: MKIK GVI (Kutatási füzetek -1. / MKIK GVI).
- SEMJÉN ANDRÁS [2005]: Az oktatási rendszer külső hatékonysága: a gazdaság és a munkaerőpiac elvárásai. In: Hatékonysági problémák a közoktatásban. / szerk. Hermann Zoltán. – Bp.: OKI.

- SVEIBY K. E. [2002]: “Methods for Measuring Intangible Assets”. Available: <http://www.sveiby.com>.
- SVEIBY K. E. [2001]: Szervezetek új gazdagsága: a menedzselt tudás, KJK-Budapest.
- SVEIBY K. E. [1997] „The Intangible Assets Monitor'.” Journal of Human Resource Costing & Accounting, 2, no. 1.
- SZŰCSNÉ B. P. – TAKÁCS F. – VOLT K. – VÖLFINGER Zs. [2006]: Vállalkozások demográfiája, Budapest,
- VÁRADI RITA [2005]: A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1990–2005. január 1. Budapest.